

EL ALTO COSTO DE LA MATERNIDAD

Chile experimenta la mayor caída en nacimientos a nivel mundial, con una disminución de 22,3% entre 2023 y 2024, según datos de Birth Gauge. La disminución en la tasa de natalidad se asocia a factores estructurales y culturales, como la incompatibilidad de la maternidad con el desarrollo profesional de las mujeres, el aumento del costo de vida y la falta de políticas públicas adecuadas. Expertos destacan el impacto desigual en ellas, quienes enfrentan lo que se conoce como la "penalización por hijo", un retroceso en sus ingresos y oportunidades laborales. El debate sobre cómo equilibrar trabajo y familia sigue siendo clave para abordar las brechas de género en la sociedad.



Por Pia Hoffmann Merino.

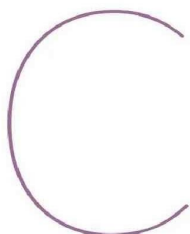
Fecha: 03-02-2025
Medio: Revista Nos Concepción
Supl. : Revista Nos Concepción
Tipo: Noticia general
Título: **EL ALTO COSTO DE LA MATERNIDAD**

Pág. : 13
Cm2: 540.8
VPE: \$ 688.932

Tiraje:
Lectoría:
Favorabilidad:

Sin Datos
Sin Datos
 No Definida





Chile presenta la mayor reducción porcentual en nacimientos, con una caída de 22,3% entre 2023 y 2024. Al menos así lo señalan los datos recopilados por la cuenta de X, Birth Gauge, que se ha dedicado a contabilizar la natalidad en 69 países durante la última década.

De acuerdo con el Boletín de Estadísticas Vitales Coyunturales del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en octubre de 2024 se registraron 10.749 nacimientos, marcando una baja de 22,4% respecto del año anterior.

Una caída en la tasa de natalidad se suele explicar por factores estructurales, culturales y económicos. Algo que adelanta la información de la Encuesta Bicentenario UC 2024. Según esta investigación, en la última década no solo disminuyó la cantidad de hijos que se tiene, sino también, la cantidad de los que se quiere tener. Entre las principales razones destacan las dificultades que representa la maternidad para que la mujer trabaje, los problemas de crianza y la inestabilidad de pareja.

Verónica Campino, fundadora de Fundación Yo Quiero Estar, dice que este problema “nadie lo tiene resuelto”. Aunque Chile registra bajos indicadores en la tasa de fecundidad, es un escenario que se repite en países como Uruguay, Costa Rica y Cuba, con 1,5 hijos por mujer, según datos del Fondo de Población de las Naciones Unidas. Para 2050, se espera que la tasa de fecundidad mundial disminuya de 2,3 a 2,1.

Para Pamela Aguirre, gerente de Educación Ejecutiva de Irade y cofundadora de la Corporación Descentralizadas, hay líneas de pensamiento que creen que la maternidad podría impactar el desarrollo de la carrera laboral. La percepción de que la crianza sería incompatible con la vida laboral, que los organismos que hoy son fuentes de empleo tienen normativas que desincentivan la decisión de tener hijos, y el aumento en el costo de vida son algunas de las razones que explicarían estas bajas.

“Las mujeres que quieren desarrollarse profesionalmente ven en la maternidad una barrera, entonces la posponen, ese es un escenario. Después, cuando quieren tener hijos y ya están desarrolladas laboralmente –que tiende a ser entre los 33 o 34



Verónica Campino, fundadora de Fundación Yo Quiero Estar.



Pamela Aguirre, gerente de Educación Ejecutiva de Irade y cofundadora de la Corporación Descentralizadas.

años–, tienen menor tasa de fertilidad. Entonces tienes a este grupo que probablemente no tendrá más de un hijo. Y luego están quienes, siendo madres, se dan cuenta de lo difícil que es compatibilizar el trabajo y la familia, por lo que no tienen más hijos o renuncian a sus empleos”, sostiene Verónica Campino.

Para los hombres la decisión de tener hijos estaría más ligada a un aspecto cultural. “Aunque aún persiste la idea de que la paternidad no altera sus vidas laborales o personales, los cambios generacionales han promovido que más hombres tomen decisiones sobre la reproducción, como lo demuestra el aumento de las vasectomías”, explica Tammy Pustilnick, directora de Equidad de Género y Diversidad Sexual de la Universidad de Concepción, y cofundadora de la Corporación Descentralizadas. En los últimos 10 años estas intervenciones han aumentado un 500%, según los datos del Departamento de Estadísticas e Información en Salud de 2024.

La “pena” la pagan ellas

Tener hijos no es fácil. Requiere tiempo, dinero, recursos y energía. Pero hombres y mujeres no pagarían estos costos por igual. A diferencia del hombre, después del nacimiento de un hijo la mujer invertirá más de su tiempo en labores no remuneradas y el cuidado del niño que en su trabajo. Así, ellas se enfrentarían a una especie de “multa” por tener hijos, lo que se conoce como child penalty.

El subdirector del Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social, Dante Contreras, junto a Pablo Muñoz, Camila Carrasco, Cristóbal Otero y Javier Aránguiz, corroboraron la



Tammy Pustilnick, directora de Equidad de Género y Diversidad Sexual de la Universidad de Concepción.



Dante Contrera, subdirector del Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social.



Claudia Reyes, académica de la Facultad de Comunicaciones, UDD.

EL ESTUDIO THE CHILD PENALTY ATLAS, 2023, RECOGE LOS DATOS DE 134 PAÍSES – UN 95% DE LA POBLACIÓN– EN RELACIÓN CON EL IMPACTO QUE TIENE EL NACIMIENTO DE UN HIJO EN EL DESARROLLO LABORAL DE LOS PADRES. EN PROMEDIO, EL 24% DE LAS MUJERES RENUNCIA A SU TRABAJO EL PRIMER AÑO TRAS EL NACIMIENTO DEL PRIMER HIJO. CINCO AÑOS DESPUÉS, EL 17% SIGUE SIN INCORPORARSE AL MERCADO LABORAL, DESPUÉS DE 10 AÑOS, ES UN 15%.

existencia de esta “multa por hijo” en Chile, con la investigación titulada Maternidad y Desigualdad de Género en el Mercado del Trabajo.

Contreras explica que, según la literatura internacional, en países muy desarrollados, con políticas pro-género, igualmente existe una brecha importante al momento en que nace un hijo: “Mientras los resultados en el mercado del trabajo para los hombres permanecían iguales, las mujeres sufrían una ‘multa’ a partir del nacimiento del hijo. Lo más sorprendente de estos hallazgos, es que esta ‘penalización’ perdura en el tiempo”.

La investigación apunta a que luego de 20 meses del nacimiento del primer hijo, los ingresos laborales de las mujeres caen entre un 20 y un 35%. Y, de acuerdo con los datos que se tienen hasta ahora, esta brecha no se revierte.

Contreras incluso lo lleva más allá. “Producto de lo mismo, empezamos a mirar otra brecha de género que se manifiesta en la adolescencia y vimos que, cuando hay embarazo adolescente, también se observa una brecha importante en contra de las mujeres en términos de matrícula. Después hicimos otro estudio junto a Emilia Brito viendo el cuidado en mujeres y hombres de, por ejemplo, sus padres. En promedio, quienes se hacen cargo son las mujeres, esto también tiene consecuencias en el mercado laboral”. O sea, desde la adolescencia hasta la adultez, las mujeres llevan la carga: “Eso muestra una brecha de género a lo largo del ciclo de vida”.

El estudio The Child Penalty Atlas, presentado por el profesor de economía en The London School of Economics, Camille Landais, en 2023, recoge los datos de 134 países – un 95% de la población– en relación con el impacto que tiene el nacimiento de un hijo en el desarrollo laboral de los padres. En promedio, el 24% de las mujeres renuncia a su trabajo el primer año tras el nacimiento del primer hijo. Cinco años después, el 17% sigue sin incorporarse al mercado laboral, después de 10 años, es un 15%.

“Tenemos a mujeres con altas capacidades que no logran reinsertarse en el mercado laboral, o que lo hacen con menores ventajas, con media jornada o con jornadas distribuidas en dos o tres trabajos”, advierte Claudia Reyes, académica de la Facultad de Comunicaciones, Universidad del Desarrollo.

Cuándo aplicar las políticas de cuidado

El principal problema sería la elección entre el trabajo y la familia. Para Verónica Campino, el sistema de trabajo no ha



SEGÚN LOS DATOS DE LA SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL, DESDE ENERO HASTA NOVIEMBRE DE 2024 SE ENTREGARON 68.413 PERMISOS POSTNATAL PARENTAL. DE ESOS, SOLO 165 FUERON TRASPASADOS AL OTRO PROGENITOR QUE, EN LA MAYORÍA DE LOS CASOS, CORRESPONDEN A UN HOMBRE.

cambiado: "Antes, el hombre salía al trabajo y la mujer se quedaba en la casa. Hoy, ella ingresó al mercado laboral, el sistema sigue igual y la mujer se tiene que dividir". Y sería finalmente la culpa la que las obliga a elegir, porque "hay muchas contingencias todos los días, y cuando quiere hacerse cargo, no puede, porque o eres mala trabajadora o eres mamá".

Para Tammy Pustilnick, "es crucial que el Estado cuente con políticas públicas que permitan acompañar y ayudar a las familias que deciden tener hijos". Como, por ejemplo, la promoción de la corresponsabilidad masculina.

Actualmente el permiso postnatal parental permite que la madre traspase hasta seis semanas al otro progenitor, para ejercer el cuidado de un hijo o hija. En diciembre del año pasado, la Comisión de Economía de la Cámara de Diputadas y Diputados aprobó la extensión del permiso postnatal parental; en el texto se indica que la madre podría traspasar hasta 24 semanas al padre para el cuidado del hijo.

Pero según los datos de la Superintendencia de Seguridad Social, desde enero hasta noviembre de 2024 se entregaron 68.413 permisos postnatal parental. De esos, solo 165 fueron traspasados al otro progenitor que, en la mayoría de los casos, corresponden a un hombre.

Promover la corresponsabilidad se vuelve aún más importante cuando, al centrarse excesivamente en flexibilizar el mercado laboral, se hace en desmedro de ella. "No se puede caer en esa trampa, esto hace que el peso caiga más sobre los hombros de las mujeres", esclarece Claudia Reyes, argumentando que el foco debe estar en el niño: "Durante el primer año de vida los niños se benefician del cuidado tanto maternal como paternal, no exclusivo de la madre, sino compartido".

A pesar de que la discusión suele centrarse en cómo compatibilizar la maternidad con el trabajo para que la mujer no pague el costo de ser madre, Dante Contreras es tajante en advertir que, en países más desarrollados, con políticas proigualdad, las brechas siguen siendo significativas. "Si bien hay que implementar estas políticas, eso no va a garantizar una brecha cercana a cero entre hombres y mujeres en el mercado del trabajo", aclara.

Pero Claudia Reyes determina que hay dos pilares claves para reducir este impacto. Lo primero sería discutir la ley de sala cuna universal, argumentando que "es la única forma de hacernos cargo del derecho que tienen los niños de tener un cuidado digno y de que la mujer pueda reincorporarse al trabajo". Por otro lado, sostiene que hay que promover la corresponsabilidad: "Y esa es responsabilidad de todos, de los hogares, de las universidades y de las organizaciones. No necesariamente recae en el Congreso, sino que es un cambio cultural que no podemos dejar de trabajar".